

Justitiedepartementet

Handläggare
Evalena Ödman

Yttrande avseende Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel (SOU 2025:87), Ju 2025/01606

Nedan följer Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) synpunkter på valda delar av förslagen.

Inledningsvis vill OFR klargöra att OFR givetvis ser allvarligt på förekomsten av korruption och andra missförhållanden i offentlig verksamhet. Medborgarna ska kunna förlita sig på att offentligt anställda tjänstemän utför sitt arbete på ett sakligt, objektivet och rättssäkert sätt. OFR menar dock att ett alltför ensidigt fokus på straffrättsliga påföljder riskerar att få oönskade effekter. I stället för sanktioner först när fel har begåtts bör tyngdpunkten ligga på förebyggande åtgärder. Tjänstemän i offentlig sektor behöver ha tillräckliga resurser, rätt kunskaper för uppdraget, skydd från påverkan, en trygg arbetsmiljö, goda villkor och en rimlig arbetsbörda så att de har förutsättningar att sköta sitt arbete korrekt. Det behöver finnas ett tryggt ledarskap, tydliga rutiner och en öppen förvaltningskultur så att anställda vågar påtala eventuella missförhållanden.

Utredningens direktiv när det gäller tjänstefelsbrottet

Av direktiven till utredningen framgår att utredningen ska lägga förslag som innebär ett utvidgat tjänstefelsansvar oavsett vilken bedömning utredningen gör. Utgångspunkten har tidigare varit att statliga utredningar ska vara opartiska, noggranna och sakliga. Det har setts som en garant för utredningarnas kvalitet. Statliga utredningar tenderar numera allt oftare att bli rena beställningsjobb. Dessutom blir utrednings- och remisstiderna allt kortare.

OFR ser med oro på utvecklingen som innebär en urholkning av utredningsinstrumentet.

Behov av ytterligare sanktionsmöjligheter?

OFRs uppfattning är att det nuvarande systemet för att utkräva ansvar av offentliganställda som har begått fel i tjänsten fungerar väl. Därmed saknas skäl att utvidga det straffrättsliga ansvaret.

I den politiska debatten framställs det emellanåt – helt grundlöst – att det inte längre finns någon möjlighet att ställa tjänstemän till svars för fel begångna i tjänsten.

Ansvarssystemet består av flera delar utöver det straffrättsliga – arbetsrättsliga, skadeståndsrättsliga och offentlighetsrättsliga. Utredningen saknar en analys av vilka

konsekvenser förslagen får för övriga delar av ansvarssystemet. Det är också vad en tidigare utredning kom fram till så sent som 2022 (SOU 2022:02 En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner). I den utredningen framfördes bland annat följande "De skilda delarna av ansvarssystemet fyller olika funktioner men hänger ändå tydligt samman." Det finns därför skäl att vara försiktig med att föreslå förändringar i en del av systemet. I den nu aktuella utredningen hävdas att ett utökat tjänstefelsansvar kan leda till större integritet hos tjänstemännen. Den tidigare utredningen gjorde tvärtom bedömningen att ett utökat straffansvar inte skulle ha den effekten. Vidare bedömde utredningen från 2022 att ett utökat straffansvar skulle kunna leda till minskad effektivitet och sänkt kvalitet i många verksamheter. "Ett alltför strängt och onyanserat straffansvar riskerar att skapa en osäkerhetskultur med tjänstemän som är rädda för att fatta beslut." "I förlängningen skulle ett utökat tjänstefelsansvar" ... kunna medföra problem att rekrytera och upprätthålla kompetens inom viktiga funktioner i samhället där det redan ställs höga krav på den enskilda tjänstemannen". OFR delar den tidigare utredningens bedömning som alltför är giltig.

Begreppet myndighetsutövning bör vara kvar

OFR delar utredningens bedömning att straffansvaret för tjänstefel även fortsatt ska kopplas till myndighetsutövning.

Det är myndighetsutövning som särskiljer offentlig verksamhet från annan verksamhet och som är ingripande för den enskilde. Begreppet är väletablerat och det finns vägledande praxis.

Förslaget att straffsatserna för tjänstefelsbrotten ska skärpas

OFR ifrågasätter om det finns behov av straffskärpningar.

I utredningen framförs inga övertygande argument för eller fakta som visar varför nuvarande straffnivåer inte skulle vara tillräckliga. Ett vanligt argument är att strängare straff förbättrar förtroendet för det allmänna och att det på sikt blir lättare att rekrytera personal. OFR menar att det är ett problematiskt synsätt. Att lägga ytterligare bördor på redan utsatta grupper kan tvärtom ha negativa följder för kompetensförsörjningen. Offentlig verksamhet lider redan idag av bristande resurser, underbemanning och svårigheter att rekrytera och behålla personal. Om den enskilda tjänstemannen tvingas bära ansvaret för organisatoriska brister lär ännu färre välja offentlig anställning. Ett utökat straffansvar kan även komma att driva en tystnadskultur. Som framfördes inledningsvis är det organisatoriska och förebyggande åtgärder som leder till att offentligt anställda har tillräckliga förutsättningar att göra rätt.

Ringa fel undantas från straffansvar

OFR delar utredningens bedömning att ringa fel ska vara undantagna från straffansvar men befarar att färre brott kommer att betraktas som ringa med de förändringar som föreslås.

Det finns andra möjligheter att hantera den typen av förseelser; inte minst arbetsrättsliga. Straffbestämmelserna behöver vara inriktade på allvarliga fel som

drabbar enskilda. Därmed slipper polis och åklagare ägna tid och resurser åt att utreda anmälningar som ofta är grundlösa okynnesanmälningar.

Utredningen föreslår en omformulering av tjänstefelsbestämmelsen som innebär en utvidgning av i vilka situationer ett brott ska anses grovt. Tillsammans med de förtydliganden som föreslås när det gäller vad som ska utgöra ringa brott finns risk för att färre brott betraktas som ringa.

Ett nytt brott "missbruk av offentlig ställning"

OFR avstyrker utredningens förslag att införa ett helt nytt brott.

För att komma till rätta med problem inom offentlig upphandling, förvaltning av allmänna medel och det som kallas lag- och domstolstrots föreslår utredningen ett helt nytt brott, "missbruk av offentlig ställning". Problemet med det föreslagna brottet är att det är utformat som en generell bestämmelse med flera rekvisit som blir svåra att följa och tillämpa. Så som bestämmelsen är utformad riskerar den att träffa många situationer och det är svårt att förutse vilka handlingar som kommer att vara brottsliga. Det är otillfredsställande från rättssäkerhetssynpunkt och riskerar att leda till en överkriminalisering med tveksam effekt på de problemområden bestämmelsen är avsedd att träffa. Bestämmelsen omfattar dessutom betydligt fler personer än de som är verksamma med myndighetsutövning. Otydligheterna kan även leda till osäkerhet och oro hos offentligt anställda och deras arbetsgivare vilket i sin tur kan förlänga handläggningstiderna. Det drabbar ytterst allmänheten. Som påpekas i det särskilda yttrandet till utredningen handlar de utpekade problemområdena om processer med flera led och beslut i komplexa sammanhang med många involverade; såväl anställda som förtroendevalda. Risken är att den nya straffbestämmelsen blir processdrivande om den genomförs.

Som utredningen konstaterar bör straffrättslig reglering användas återhållsamt och ses som en sista utväg för att påverka människors agerande.

Konsekvenser

OFR anser att konsekvensanalysen är otillräcklig.

Utredningen saknar en analys av förslagets förhållande till det arbetsrättsliga regelverket och vilka konsekvenser det kan få för den arbetsrättsliga hanteringen. Med de förslag som lämnas utvidgas det straffrättsliga området på bekostnad av det arbetsrättsliga. Eftersom fler handlingar, som tidigare hanterats inom ramen för arbetsrätten, nu blir brottsliga riskerar fler medarbetare att begå brott i tjänsten.

Utredningen har inte heller tillräckligt utförligt analyserat de negativa konsekvenser som förslagen kan ha på handläggningstider, kompetensförsörjningen och ytterst allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet.

Avslutande synpunkter

Det finns skäl att påminna om att svensk förvaltning fortfarande fungerar väl och har ett högt förtroende. De brister som finns går att förebygga genom organisatoriska åtgärder.

Stockholm 2025-11-07

Britta Lejon

Ordförande, Offentliganställdas Förhandlingsråd

Medlemmar i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Ledarna, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Förbundet Reservofficerarna och Fackförbundet Scen & Film.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar tretton fackförbund inom offentlig sektor. Inom OFR samverkar och samarbetar förbunden i gemensamma frågor med ömsesidig respekt samtidigt som de behåller en stark självständighet. Tillsammans skapar vi goda villkor och trygghet som utvecklar offentlig sektor. Våra samverkansområden är pension, försäkring, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och offentlig sektors utveckling. OFRs medlemsförbund representerar tillsammans nära 571 000 medlemmar anställda i kommun, region och stat.